

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK KALSEL KANTOR CABANG UTAMA BANJARMASIN

Raissa Shiba Ramadhan¹⁾, Nurul Wahyuni²⁾, Fitriyadi³⁾, Devi Rusvitawati⁴⁾

¹⁾Business Administration, Lambung Mangkurat University, Banjarmasin

²⁾Business Administration, Lambung Mangkurat University, Banjarmasin

³⁾Business Administration, Lambung Mangkurat University, Banjarmasin

⁴⁾Business Administration, Lambung Mangkurat University, Banjarmasin

* E-mail author: 2210412320002@ulm.ac.id

ARTICLE HISTORY: Received Accepted Published	ABSTRACT Raissa Shiba Ramadhan. 2210412320002. (2026). <i>The Influence of Occupational Drive and Institutional Climate on the Performance Outcomes of Staff Members at the Main Office of Bank Kalsel Located in Banjarmasin</i>. Supervisor: Nurul Wahyuni. <i>This research is constructed with the primary objective of examining the magnitude to which occupational motivation alongside the workplace setting contributes to and Exerts a determinative effect on the magnitude of personnel performance.</i> <i>The participants involved in this investigation are staff members stationed at the Central Branch Office of Bank Kalsel located in Banjarmasin. Respondent selection was executed by employing a saturated sampling technique, in which the totality of the population was encompassed as the research sample. Data collection procedures were undertaken via the distribution of systematically constructed questionnaires, whereas the analytical method implemented involved multiple linear regression modeling.</i> <i>The results demonstrate that, in a concurrent manner, both vocational impetus and the organizational milieu exert a statistically meaningful influence on the performance of employees. When assessed individually, work-related motivation exhibits a positive influence on employee performance. Likewise, the workplace environment also presents a favorable and positive contribution toward employee performance.</i> KEYWORDS: <i>employee performance, work motivation, and work environment.</i>
---	--

PENDAHULUAN

Aset yang bersifat strategis dalam organisasi serta berperan menentukan tercapainya tujuan dan keberlanjutan keunggulan bersaing merujuk pada sumber daya manusia. Peran yang sangat menentukan terhadap keberlanjutan kegiatan operasional perusahaan, khususnya pada industri perbankan yang berfokus pada pelayanan, lebih dominan dipengaruhi oleh mutu sdm. Sekelompok individu di kelompok serta menjalankan fungsi sebagai pelaku utama dalam menggerakkan proses pencapaian sasaran perusahaan didefinisikan sebagai SDM menurut Nawawi (2018). Dengan demikian, kepemilikan tenaga kerja yang mampu menampilkan kinerja optimal menjadi tuntutan bagi perusahaan guna merespons intensitas persaingan bisnis yang terus meningkat.

Hasil pelaksanaan tugas beserta pemenuhan kewajiban yang dibebankan oleh organisasi tercermin pada capaian kerja personal, yang kemudian ditetapkan

sebagai kinerja karyawan. Tolok ukur utama yang digunakan berfokus pada keluaran pekerjaan yang diperoleh, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang sejalan dengan peran atau fungsi yang diemban, sebagaimana dinyatakan oleh Mangkunegara, (2017). Sementara itu, Robbins, (2018) memaknai kinerja sebagai luaran akhir dari rangkaian aktivitas yang dijalankan individu di lingkungan organisasi. Pada sektor perbankan, tingkat kinerja karyawan yang tinggi memegang peranan krusial karena mutu layanan, akurasi transaksi, serta realisasi target usaha sangat ditentukan oleh kapabilitas dan produktivitas tenaga kerja.

Dorongan yang berasal dari ranah internal individu dipandang sebagai sumber penggerak yang memunculkan energi psikis, sehingga kesiapan untuk memperlihatkan performa optimal dalam mencapai target yang telah ditentukan dapat terwujud; keadaan tersebut diidentifikasi sebagai motivasi kerja. Perspektif yang dikemukakan (Hasibuan (2016) memposisikan motivasi sebagai pemantik yang

menumbuhkan semangat kerja, sehingga pelaksanaan tugas berlangsung secara efisien guna meraih tujuan yang diharapkan. Selain itu, penjelasan mengenai tingkat kekuatan, orientasi, serta kesinambungan upaya individu dalam meraih sasaran turut dirangkum sebagai pengertian motivasi Robbins & Judge. (2017) . Di samping motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja turut berperan sebagai determinan yang membentuk perilaku sekaligus kinerja karyawan. Penjelasan Hasibuan (2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja mencakup keseluruhan fasilitas serta keadaan di sekitar tenaga kerja yang memengaruhi pelaksanaan tugas, mencakup dimensi fisik maupun nonfisik.

Dipengaruhi oleh dua kelompok determinan utama, motivasi kerja sebagaimana diuraikan dalam teori motivasi dua faktor Herzberg (1959), ditopang oleh faktor motivator yang mencakup pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, serta peluang pengembangan diri, sekaligus oleh faktor hygiene yang meliputi kondisi kerja, kebijakan perusahaan, relasi kerja, dan kompensasi. Selanjutnya, dijelaskan melalui teori kebutuhan McClelland (1987) dorongan peningkatan kinerja individu terutama bersumber dari kebutuhan akan prestasi dan afiliasi. Keterkaitan dari kedua landasan teori tersebut menegaskan signifikansi motivasi kerja dalam mendorong produktivitas serta pencapaian karyawan.

Bank Kalsel Kantor Cabang Utama (KCU) Banjarmasin merupakan salah satu cabang utama yang memiliki peran strategis dalam operasional perbankan di Kalimantan Selatan. Seiring perkembangan teknologi, Bank Kalsel telah mengimplementasikan konsep *Smart Hybrid Branch* yang mengombinasikan layanan konvensional dan digital untuk meningkatkan kualitas pelayanan nasabah (Kalimantan Post., 2023). Selain itu, sejak tahun 2025 Bank Kalsel juga memusatkan layanan operasional KCP Duta Mall ke Kantor Cabang Utama Banjarmasin sehingga meningkatkan volume pekerjaan dan kompleksitas pelayanan yang harus ditangani karyawan. Keadaan ini mengharuskan keberadaan dorongan kerja yang kuat pada karyawan sebagai prasyarat utama, yang kemudian diperkuat oleh lingkungan kerja yang kondusif guna menjamin keberlangsungan kinerja pada tingkat optimal (Metro Kalimantan, 2025).

Data kinerja Bank Kalsel selama periode 2020–2024 menunjukkan tren pertumbuhan yang positif. Kas dan setara kas meningkat dari Rp2,02 triliun pada tahun 2020 menjadi Rp7,08 triliun pada tahun 2024. Pendapatan meningkat dari Rp1,48 triliun menjadi Rp2,20 triliun, total aset bertambah dari Rp14,85 triliun menjadi Rp26,69 triliun, laba operasional meningkat dari Rp283,85 miliar menjadi Rp425,07 miliar, dan ekuitas tumbuh dari Rp1,85 triliun menjadi Rp3,74 triliun. Peningkatan kinerja keuangan tersebut menunjukkan keberhasilan organisasi dalam menjalankan aktivitas bisnisnya, yang tidak terlepas dari kontribusi sumber daya manusia sebagai pelaksana utama operasional perusahaan.

Tabel 1. Data Kinerja Bank Kalsel Banjarmasin

Tahun	Kas	Pendapatan	Total Aset	Laba Operasional	Ekuitas
2020	2.022.953	1.481.038	14.852.362	283.853	1.856.103
2021	3.332.518	1.467.744	16.535.442	281.670	1.979.329
2022	6.544.045	1.755.579	21.358.583	334.230	2.275.056
2023	5.521.250	1.915.059	23.749.616	364.058	2.747.076
2024	7.080.501	2.205.273	26.690.554	425.077	3.744.338

Sumber: Bank Kalsel Kantor Pusat Banjarmasin

Di sisi lain, data target dan realisasi kinerja karyawan Bank Kalsel KCU Banjarmasin periode 2020–2024 menunjukkan bahwa meskipun capaian kinerja mengalami peningkatan dari 78% pada tahun 2020 menjadi 91% pada tahun 2024, realisasi tersebut masih berada di bawah target yang ditetapkan perusahaan. Demikian pula pada indikator produktivitas kerja, kepuasan nasabah, dan penghimpunan dana yang sebagian besar belum mencapai target secara penuh. Fenomena ini menunjukkan adanya ruang perbaikan kinerja yang perlu dianalisis lebih lanjut melalui identifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya.

Tabel 2. Data Target-Realisasi Karyawan Bank Kalsel KCU Banjarmasin

Tahun	Target Kinerja (%)	Realisasi Kinerja (%)	Target Tugas/Bulan	Realisasi Tugas/Bulan
2020	85%	78%	120	115
2021	87%	82%	125	118
2022	88%	86%	130	126
2023	90%	88%	135	132
2024	92%	91%	140	138

Sumber: Bank Kalsel Kantor Cabang Utama Banjarmasin

Bank Kalsel KCU Banjarmasin memiliki 64 karyawan yang tersebar pada berbagai unit kerja, seperti operasional, akuntansi, kredit, customer service, teller, pemasaran, dan relasi debitur. Perbedaan tugas, tanggung jawab, serta tekanan kerja pada setiap unit memungkinkan terjadinya variasi tingkat motivasi dan persepsi terhadap lingkungan kerja yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan telah menerapkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan motivasi kerja melalui program pelatihan dan pengembangan SDM, sistem penghargaan berbasis kinerja, promosi berbasis merit, serta penyediaan fasilitas kerja modern dan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas.

Tabel 3. Data Kebijakan Bank Kalsel

Aspek Motivasi Kerja	Kebijakan / Upaya Bank Kalsel	Keterangan
Pengembangan SDM	Pelatihan, sertifikasi, program <i>talent development</i> , pelatihan <i>e-learning</i>	Meningkatkan kompetensi teknis dan perilaku (soft skills) pegawai
Kesejahteraan Pegawai	Tunjangan tetap, tunjangan kesehatan, insentif kinerja, program kesejahteraan	Menjamin keamanan finansial & meningkatkan kepuasan kerja
Budaya Kerja	Penerapan nilai PASTI PRIMA (Pelayanan, Amanah, Solidaritas, Tanggung jawab, Inovasi), kode etik	Membentuk etos kerja, disiplin, dan orientasi layanan
Jenjang Karir	Promosi berbasis merit, rotasi fungsional, penilaian kinerja tahunan	Memotivasi pegawai berprestasi untuk berkembang
Lingkungan Kerja	Fasilitas kerja modern (digitalisasi, CRM, EDC, workstation), kebijakan fleksibilitas internal	Menciptakan lingkungan kondusif yang meningkatkan produktivitas

Sumber: Bank Kalsel Kantor Pusat Banjarmasin

Hasil pra-survei yang dilakukan kepada beberapa karyawan menunjukkan bahwa sistem penghargaan, bonus, peluang pengembangan karier, serta dukungan pimpinan menjadi faktor yang mendorong motivasi kerja. Selain itu, hubungan kerja yang harmonis, budaya kerja kekeluargaan, dan kerja sama tim yang baik turut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dapat ditarik arti bahwa pencapaian kinerja karyawan di Bank Kalsel KCU Banjarmasin dipengaruhi secara signifikan oleh peran motivasi kerja serta lingkungan kerja sebagai faktor pendukung utama.

Ketidaksamaan hasil telah ditunjukkan oleh sejumlah penelitian sebelumnya. Pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan oleh motivasi kerja ditemukan dalam studi Penelitian Yeti Kuswati (2020), Irfan *et al.* (2022), dan Tifani *et al.* (2023). Berlawanan dengan itu, hasil penelitian Muhammad *et al.* (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel lingkungan kerja, adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan diidentifikasi dalam penelitian Teddy (2020), Haana *et al.* (2023) dan Rezki *et al.* (2023) menyatakan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan Valentino (2025) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak selalu memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja apabila tidak disertai motivasi yang kuat. Adanya ketidaksamaan temuan antarpelitian tersebut mengindikasikan keberadaan research gap yang masih memerlukan penelaahan lanjutan.

Didorong oleh indikasi yang ditemukan pada kondisi lapangan, tingkat pencapaian kinerja perusahaan, hasil pra-survei, serta ketidakonsistenan

temuan penelitian sebelumnya, kajian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Kantor Cabang Utama Banjarmasin dijadikan sebagai fokus penelitian ini, dengan pengujian yang dilaksanakan secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Luaran kerja yang diperoleh individu, ditinjau dari mutu serta jumlah pencapaian sesuai beban tugas yang dibebankan organisasi, disebut sebagai kinerja karyawan. Mangkunegara (2009), Tingkat keberhasilan penyelesaian tugas yang dibebankan kepada seseorang direpresentasikan oleh kinerja sebagai indikator capaian kerja individu. Sementara itu, Robbins (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan ukuran efektivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Pada industri perbankan, posisi kinerja karyawan dipandang krusial sebab berhubungan secara langsung dengan mutu pelayanan, tingkat produktivitas, akurasi transaksi, serta realisasi target bisnis perusahaan.

Pengukuran kinerja karyawan dijelaskan melalui serangkaian indikator yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemandirian kerja, dengan rujukan pada konsep yang digunakan dalam penelitian tersebut Mangkunegara (2009) dan Robbins (2015)

Motivasi Kerja

Pemicu yang bersumber dari kondisi intrinsik beserta stimulus ekstrinsik yang mendorong seseorang untuk mengalokasikan energi dan usahanya guna merealisasikan sasaran organisasi didefinisikan sebagai motivasi kerja. Proses yang menguraikan tingkat kekuatan, orientasi, serta konsistensi perilaku individu dalam meraih sasaran pekerjaan dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2019) sebagai definisi motivasi. Kemunculan motivasi dijelaskan oleh Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (1994) sebagai akibat adanya tuntutan pemenuhan kebutuhan, yang tersusun berjenjang mulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri.

Di lingkungan organisasi, tingkat dorongan internal yang tinggi pada karyawan berimplikasi pada peningkatan etos kerja, komitmen, dan produktivitas yang lebih optimal dibandingkan dengan individu yang memiliki motivasi rendah. Penjelasan dari Herzberg (1959) menegaskan bahwa keberadaan faktor motivator, meliputi prestasi, pengakuan, serta peluang pengembangan diri, berperan dalam mendorong peningkatan kepuasan sekaligus kinerja karyawan.

Temuan yang dihasilkan oleh Yeti Kuswati (2020), Tifani *et al.* (2023), serta Asep (2025) Dampak yang bersifat positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh motivasi kerja. Namun, hasil penelitian Muhammad *et al.* (2023) Ditunjukkan

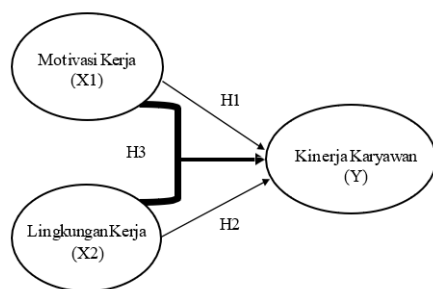
adanya keadaan yang tidak seragam, Tidak ditemukan pengaruh yang signifikan. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan bahwa keterkaitan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan masih membutuhkan kajian lebih lanjut, terutama pada sektor perbankan.

Lingkungan Kerja

Keseluruhan situasi yang mengitari tenaga kerja serta berpotensi memengaruhi jalannya aktivitas pekerjaan dipahami sebagai lingkungan kerja. Berdasarkan pendapat Siagian (2018), pengelompokan lingkungan kerja mencakup dua ranah, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik. Unsur lingkungan fisik mencakup ketersediaan fasilitas kerja, kualitas pencahayaan, sirkulasi udara (ventilasi), pengaturan ruang, serta aspek keamanan kerja. Sementara itu, lingkungan nonfisik meliputi interaksi antarpegawai, pola komunikasi, serta dukungan yang diberikan oleh pimpinan.

Pengaruh terhadap perilaku serta capaian kerja individu dijelaskan melalui teori perilaku organisasi oleh Robbins dan Judge (2017) sebagai sesuatu yang dipicu oleh kondisi lingkungan organisasi. Tingkat kenyamanan dan kekondusifan lingkungan kerja dinyatakan mampu memperkuat fokus, menekan tingkat stres kerja, serta meningkatkan produktivitas karyawan.

Pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dari lingkungan kerja diungkapkan melalui hasil penelitian Teddy (2020), Rezki et al. (2023), dan Haana et al. (2023). Namun demikian, menurut Valentino (2025), dampak lingkungan kerja terhadap kinerja tidak selalu muncul secara langsung apabila tidak didukung oleh motivasi yang memadai. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang masih memerlukan pengkajian lebih lanjut.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Pengaruh yang ditimbulkan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Kalsel Kantor Cabang Utama Banjarmasin diuji melalui penggunaan pendekatan kuantitatif. Hubungan kausalitas dijelaskan melalui keterkaitan yang menunjukkan adanya pengaruh dari variabel terikat terhadap variabel kontrol dirumuskan dengan menggunakan metode survei eksplanatori sebagai rancangan penelitian.

Pelaksanaan penelitian berlokasi di Bank Kalsel Kantor Cabang Utama Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Seluruh karyawan yang berjumlah 59 orang dijadikan sebagai populasi penelitian. Jumlah populasi yang tidak mencapai 100 orang menyebabkan teknik total sampling (sampel jenuh) dipilih, sehingga keseluruhan anggota populasi ditetapkan sebagai responden.

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form* kepada seluruh responden. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan yang diukur menggunakan Skala Likert lima poin. Selain itu, data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan internal, buku, jurnal ilmiah, serta berbagai sumber literatur yang relevan dengan penelitian.

Pemanfaatan perangkat lunak SPSS digunakan sebagai sarana dalam pelaksanaan analisis data. Rangkaian prosedur analitik diawali melalui penyajian statistik deskriptif, kemudian dilanjutkan dengan evaluasi mutu instrumen melalui uji validitas serta reliabilitas, dan disertai pengujian asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis penelitian dilakukan melalui penerapan analisis regresi linear berganda, yang kemudian diperkuat dengan dua uji yaitu uji t dan uji f. Sementara itu, tingkat kontribusi yang diberikan oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variasi kinerja karyawan diukur melalui perhitungan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian ini terdiri atas 59 karyawan tetap Bank Kalsel Kantor Cabang Utama Banjarmasin. Klasifikasi karakteristik responden menurut jenis kelamin, usia, dan masa kerja dilaksanakan melalui pengolahan informasi yang bersumber dari hasil distribusi kuesioner.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Presentase (%)
Perempuan	68 %
Laki-laki	32%
Total	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2026

Keunggulan proporsi pada responden berjenis kelamin perempuan terungkap melalui hasil telaah karakteristik partisipan yang ditinjau berdasarkan kategori gender. Kondisi tersebut merefleksikan bahwa komposisi karyawan tetap pada Bank Kalsel Kantor Cabang Utama Banjarmasin lebih banyak diisi oleh perempuan dibandingkan laki-laki. Proporsi ini sekaligus menggambarkan besarnya keterlibatan perempuan dalam aktivitas kerja sektor perbankan,

terutama pada Bank Kalsel. Perbedaan komposisi tersebut turut menghadirkan gambaran mengenai sebaran tenaga kerja yang berimplikasi pada dinamika operasional serta arah kebijakan sumber daya manusia di instansi tersebut.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Presentase
<25 tahun	1,7%
25-35 tahun	66,1%
36-45 tahun	27,1%
>45 tahun	5,1%
Total	100%

Sumber: Data primer diolah, 2026

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan distribusi yang tidak merata di antara kelompok usia. Rentang usia 25–35 tahun menempati proporsi terbesar dalam penelitian ini, sehingga komposisi karyawan lebih banyak berasal dari kelompok usia produktif. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar tenaga kerja berada pada fase aktif dalam bekerja, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta berada dalam tahap pengembangan karier sehingga berpotensi memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Presentase
1-3 Tahun	6,8%
4-6 Tahun	32,2%
7-10 tahun	32,2%
>10 tahun	28,8%
Total	100%

Sumber: Data primer diolah, 2026

Hasil karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 4–6 tahun dan 7–10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan didominasi oleh tenaga kerja dengan pengalaman kerja cukup lama, sehingga sudah memahami pekerjaan dan lingkungan kerja dengan baik serta mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

Analisis Statistik Deskriptif

Keadaan yang tergolong baik ditunjukkan oleh variabel motivasi kerja berdasarkan hasil pengolahan deskriptif. Kondisi tersebut menandakan adanya dorongan internal yang relatif kuat pada karyawan untuk menjalankan tugas secara maksimal serta merealisasikan sasaran yang telah ditentukan perusahaan. Terpenuhinya kebutuhan karyawan secara optimal, baik yang bersifat ekonomi maupun psikologis, dicerminkan oleh tingginya tingkat motivasi kerja.

Nilai tertinggi ditemukan pada indikator terkait kecukupan gaji dalam memenuhi kebutuhan hidup. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa kompensasi tetap menjadi unsur utama yang memacu gairah kerja karyawan. Selain itu, rasa aman dalam bekerja, apresiasi terhadap pencapaian, relasi kerja yang harmonis, serta peluang pengembangan karier turut memberikan andil dalam membentuk motivasi kerja yang tinggi pada karyawan Bank Kalsel KCU Banjarmasin.

Penilaian pada variabel lingkungan kerja diklasifikasikan dalam kategori baik. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang tersedia telah dipersepsikan karyawan sebagai sarana yang mampu menunjang pelaksanaan tugas secara efisien. Kenyamanan pada lingkungan kerja berkontribusi terhadap peningkatan fokus, penurunan tingkat tekanan kerja, serta pembentukan suasana kerja yang lebih produktif.

Nilai tertinggi diperoleh pada indikator yang berkaitan dengan kejelasan arahan dan dukungan atasan dalam bekerja. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa aspek lingkungan kerja nonfisik memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kenyamanan serta efektivitas kerja. Di samping itu, relasi kerja yang selaras antarpegawai, komunikasi yang berjalan dengan baik, serta ketersediaan fasilitas kerja yang memadai turut memperkuat terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

Kategori baik ditunjukkan oleh variabel kinerja karyawan berdasarkan hasil analisis deskriptif. Keadaan tersebut merefleksikan bahwa mayoritas karyawan dapat menuntaskan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Tingkat kinerja yang tinggi mengindikasikan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara optimal disertai rasa tanggung jawab yang kuat terhadap pekerjaan yang diberikan. Pencapaian skor paling tinggi berada pada indikator kemampuan menghasilkan output kerja yang presisi sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Hasil tersebut menegaskan bahwa kualitas kerja menjadi aspek paling dominan dalam kinerja karyawan Bank Kalsel KCU Banjarmasin. Di samping itu, kuantitas kerja, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, serta efektivitas kerja juga memperoleh penilaian baik, sehingga mencerminkan capaian kinerja karyawan yang optimal.

Keadaan baik juga ditunjukkan secara menyeluruh oleh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan berdasarkan analisis deskriptif. Keberhasilan dalam menciptakan situasi kerja yang kondusif sehingga mampu mendorong peningkatan motivasi serta performa karyawan ditunjukkan oleh hasil yang diperoleh pada Bank Kalsel KCU Banjarmasin. Situasi ini menjadi landasan yang kuat untuk melanjutkan pengujian keterkaitan

antarvariabel pada tahap analisis berikutnya.

Hasil Uji Instrumen

Penilaian terhadap kelayakan alat ukur ditentukan melalui uji validitas guna memastikan apakah instrumen penelitian memenuhi kriteria sahih atau tidak. Keabsahan suatu kuesioner ditunjukkan apabila setiap butir pertanyaan mampu merepresentasikan konstruk yang seharusnya diukur Ghazali (2018). Pelaksanaan uji dilakukan melalui komparasi antara Penentuan validitas dilakukan melalui perbandingan antara nilai R-hitung dan R-tabel. Besaran derajat kebebasan (df) dihitung dengan formula $n-2$, sehingga menghasilkan df sebesar $59-2 = 57$. Pada tingkat signifikansi (α) 0,05, diperoleh nilai R-tabel sebesar 0,256. Kriteria pengambilan keputusan menyatakan bahwa suatu item dinilai valid apabila nilai R-hitung > R-tabel serta nilai sig hasil pengujian berada < 0,05. Karenanya penetapan validitas setiap poin didasarkan pada hasil perbandingan nilai korelasi product moment (R-hitung).

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,856	0,256	0.001	Valid
	X1.2	0,836	0,256	0.001	Valid
	X1.3	0,837	0,256	0.001	Valid
	X1.4	0,873	0,256	0.001	Valid
	X1.5	0,858	0,256	0.001	Valid
	X1.6	0,821	0,256	0.001	Valid
	X1.7	0,799	0,256	0.001	Valid
	X1.8	0,813	0,256	0.001	Valid
	X1.9	0,765	0,256	0.001	Valid
	X1.10	0,792	0,256	0.001	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,808	0,256	0.001	Valid
	X2.2	0,814	0,256	0.001	Valid
	X2.3	0,800	0,256	0.001	Valid
	X2.4	0,788	0,256	0.001	Valid
	X2.5	0,714	0,256	0.001	Valid
	X2.6	0,816	0,256	0.001	Valid
	X2.7	0,764	0,256	0.001	Valid
	X2.8	0,837	0,256	0.001	Valid
	X2.9	0,850	0,256	0.001	Valid
	X2.10	0,794	0,256	0.001	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,522	0,256	0.001	Valid
	Y.2	0,658	0,256	0.001	Valid
	Y.3	0,707	0,256	0.001	Valid
	Y.4	0,735	0,256	0.001	Valid
	Y.5	0,779	0,256	0.001	Valid
	Y.6	0,760	0,256	0.001	Valid
	Y.7	0,746	0,256	0.001	Valid
	Y.8	0,713	0,256	0.001	Valid
	Y.9	0,623	0,256	0.001	Valid
	Y.10	0,774	0,256	0.001	Valid
	Y.11	0,700	0,256	0.001	Valid
	Y.12	0,711	0,256	0.001	Valid
	Y.13	0,688	0,256	0.001	Valid
	Y.14	0,761	0,256	0.001	Valid
	Y.15	0,668	0,256	0.001	Valid
	Y.16	0,648	0,256	0.001	Valid

Sumber: Data primer diolah,2026

Berdasarkan informasi pada Tabel 7, kelayakan setiap butir instrumen tercermin dari hasil komparasi koefisien korelasi, yang Teridentifikasi bahwa seluruh koefisien r hitung pada variabel Motivasi Kerja,

Kinerja dan Lingkungan melampaui nilai r tabel sebesar 0,256 ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Selain itu, nilai signifikansi pada masing-masing item tercatat kurang dari 0,05, yaitu < 0,001. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner memiliki validitas yang terpenuhi serta layak dimanfaatkan sebagai instrumen studi.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,948	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,937	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,930	Reliabel

Sumber: Data primer diolah,2026

Nilai reliabilitas yang diperoleh melalui pengujian menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan angka sebesar 0,948 untuk variabel Motivasi Kerja (X1), 0,937 pada variabel Lingkungan Kerja (X2), dan 0,930 untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Keseluruhan nilai tersebut menunjukkan derajat konsistensi internal yang sangat tinggi pada masing-masing variabel. Oleh karena itu, instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan reliabel dan layak dimanfaatkan sebagai alat ukur yang ajeg dalam pengumpulan data. Setiap butir pernyataan pada kuesioner mampu menghasilkan respons yang stabil serta memiliki tingkat keterpercayaan yang baik dalam merepresentasikan variabel yang diteliti.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil yang diperoleh dari uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa Angka Asymp. Sig. (2-tailed) tercatat sebesar 0,200, dengan nilai > 0,05 dengan jumlah sampel sebanyak 59 responden. Keadaan ini menegaskan bahwa distribusi data mengikuti pola normal, sehingga proses analisis dapat diteruskan ke tahapan berikutnya.

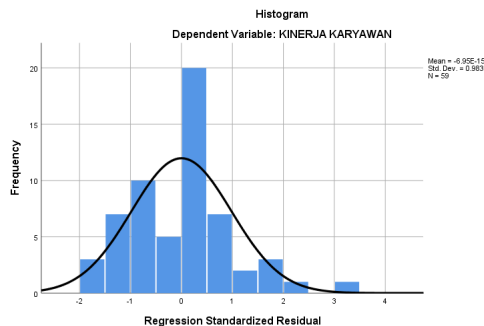
Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84008828
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.048
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer diolah,2026

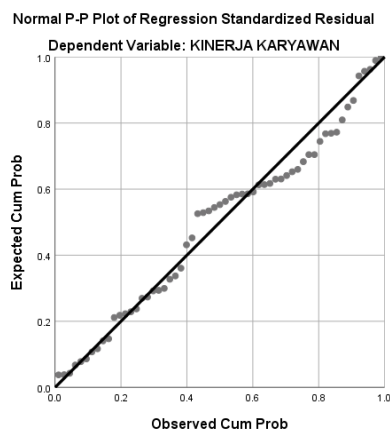
Hasil pengujian normalitas yang ditampilkan

melalui representasi histogram menunjukkan distribusi data yang dianalisis, pola sebaran responden memperlihatkan bentuk kurva menyerupai lonceng yang mengindikasikan bahwa distribusi data berada pada kondisi normal.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan grafik P-P Plot, distribusi residual atau titik pengamatan menunjukkan pola yang mengitari garis diagonal serta bergerak searah dengan garis. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data dapat digolongkan normal.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas *Probability Plot*

Keberadaan hubungan antar variabel bebas dalam suatu model regresi diidentifikasi melalui uji multikolinearitas (Ghozali, 2018). Model regresi yang memenuhi kelayakan mengharuskan ketiadaan hubungan korelatif antar variabel independen. Apabila muncul gejala multikolinearitas, maka nilai koefisien regresi menjadi tidak konsisten serta interpretasinya tidak dapat ditetapkan secara presisi (Algifari, 2015). Keberadaan kondisi tersebut diidentifikasi melalui evaluasi terhadap besaran tolerance serta Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria batas yang diterapkan menetapkan nilai VIF sebesar 10 dan tolerance sebesar 0,1. Indikasi multikolinearitas dinyatakan terjadi apabila nilai VIF melampaui angka 10 dan secara bersamaan nilai tolerance berada di bawah 0,1 (Sujarweni, 2015)

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.992	1.008
	Lingkungan Kerja	.992	1.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2026

Hasil pengolahan yang tercantum pada Tabel 4.10, diperoleh nilai tolerance sebesar 0.992 dan VIF sebesar 1.008. Pemenuhan asumsi multikolinearitas ditunjukkan oleh seluruh nilai yang berada pada batas kriteria yang telah ditentukan, di mana tolerance lebih besar dari 0.10 dan VIF kurang dari 10. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keterkaitan antar variabel independen pada model regresi yang digunakan tidak mengarah pada terjadinya multikolinearitas.

Pemeriksaan heteroskedastisitas bertujuan mengidentifikasi keberadaan pelanggaran asumsi klasik pada model regresi, terutama yang berkaitan dengan perbedaan varians residual. Ketidakhadiran gejala heteroskedastisitas menjadi indikator bahwa model regresi telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan. Identifikasi kondisi tersebut dilakukan dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai absolut residual. Kriteria penentuannya didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.); apabila nilai tersebut melebihi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi. Selain itu, analisis juga didukung melalui penggunaan grafik scatterplot.

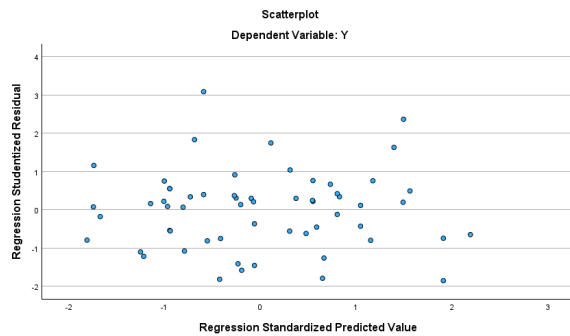
Tabel 10. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Batas	Keterangan
Motivasi Kerja	0,794	> 0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Lingkungan Kerja	0,091	> 0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2026

Nilai Sig. >0,05 diperoleh melalui pengujian heterokedastisitas pada variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja, sehingga keadaan tersebut menunjukkan tidak adanya indikasi heterokedastisitas pada kedua variabel tersebut.

Dasar penilaian ini diperkuat oleh pola sebaran titik yang acak tanpa formasi tertentu, Sebaran nilai yang terletak baik pada area positif maupun negatif terhadap angka 0 di sepanjang sumbu Y pada grafik scatterplot, yang mengarah pada kesimpulan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi. (Ghozali, 2018).



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*

Melalui hasil pengamatan pada grafik scatterplot, tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas pada model penelitian. Hal tersebut tercermin dari persebaran titik yang bersifat acak, baik di bagian atas, bawah, maupun di sekitar nilai 0 pada sumbu Y. Selain itu, distribusi titik tersebut tidak menunjukkan pola tertentu, seperti pengelompokan pada salah satu sisi, bentuk bergelombang, maupun pola yang mengalami pelebaran lalu penyempitan. Disimpulkan jika data yang digunakan pada penelitian ini terbebas dari indikasi heteroskedastisitas.

Tabel 11. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.345	2.436		1.373
	Motivasi Kerja	.890	.040	.817	22.030
	Lingkungan Kerja	.675	.043	.586	15.788

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2026

Hasil perhitungan uji parsial (uji t) pada variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 22,030 yang lebih tinggi dibandingkan T-tabel sebesar 1,672 ($22,030 > 1,672$), disertai tingkat signifikansi 0,001 yang berada di bawah batas 0,05 ($0,001 < 0,05$). Nilai tersebut mengindikasikan bahwa H1 diterima, sedangkan H0 ditolak. Dengan demikian, variabel motivasi kerja memberikan pengaruh positif serta signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.

Nilai t hitung sebesar 15,788 yang melampaui T-tabel 1,672 ($15,788 > 1,672$) Pengaruh yang bersifat positif serta signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan dibuktikan oleh variabel lingkungan kerja, berdasarkan hasil yang diperoleh melalui pengujian parsial (uji t). Nilai signifikansi sebesar 0,001 juga tercatat berada di bawah batas 0,05 ($0,001 < 0,05$). Pencapaian tersebut menegaskan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, sehingga keberadaan variabel lingkungan kerja terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.

Penilaian terhadap pengaruh kolektif variabel

independen terhadap variabel dependen dilakukan melalui uji F. Keberartian model regresi secara menyeluruh ditentukan apabila hasil perhitungan menunjukkan Nilai F-hitung yang lebih besar dibandingkan F-tabel disertai nilai signifikansi (Sig.) yang lebih rendah dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan ($\alpha = 0,05$) mengindikasikan bahwa model regresi dinyatakan layak. Kondisi tersebut menegaskan bahwa variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel kontrol (Sugiyono, 2022).

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2397.452	2	1198.726	338.560
	Residual	198.277	56	3.541	
	Total	2595.729	58		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2026

Nilai F-hitung yang dihasilkan dari pengujian F sebesar 338.560 menunjukkan posisi yang lebih tinggi dibandingkan F-tabel pada tingkat signifikansi 10% sebesar 3.16 ($338.560 > 3.16$). Selain itu, nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,001 tercatat lebih rendah daripada $\alpha = 0,05$ ($0,001 < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa model regresi memiliki tingkat kelayakan secara simultan. Dengan demikian, pengaruh konstruktif yang berasal dari variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti berlangsung secara simultan. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima.

Hasil uji regresi linear berganda membentuk suatu persamaan dengan susunan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 3.345 + 0.890 X_1 + 0.675 X_2 + e$$

Penjelasan terhadap persamaan tersebut dapat diuraikan yaitu:

- 3,345 menjadi posisi kinerja karyawan ketika variabel lingkungan serta motivasi kerja di nilai 0. Kondisi tersebut menunjukkan tingkat kinerja sebelum adanya pengaruh dari kedua variabel independen.
- Besaran koefisien motivasi kerja sebesar 0,890 mengindikasikan adanya hubungan positif pada kerja karyawan. Peningkatan satu satuan pada motivasi kerja akan selaras dengan nilai 0,890 kenaikan kinerja karyawan pada lingkungan kerja yang stabil. Keselarasan antara capaian kerja berbanding lurus dengan motivasi kerja bersosialisasi.
- Koefisien sebesar 0,675 pada lingkungan kerja menunjukkan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Nilai 0,675 ditunjukkan pada keselarasan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan asumsi motivasi kerja berada

pada kondisi tetap. Peningkatan kualitas lingkungan kerja selaras dengan peningkatan kinerja karyawan.

Besaran yang merepresentasikan porsi keragaman pada variabel dependen yang mampu diterangkan oleh variabel independen dalam suatu model regresi dinyatakan melalui koefisien determinasi. Nilai yang semakin mendekati satu mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen hampir sepenuhnya menyediakan informasi yang dibutuhkan untuk memperkirakan variasi pada variabel dependen (Ghozali, 2018). Hasil dari pengujian koefisien determinasi ditampilkan:

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 ^a	.924	.921	1.882
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber:Olahan data, 2026

Berlandaskan keluaran uji koefisien determinasi, sejumlah temuan dapat diuraikan:

1. Tingkat keeratan relasi antara variabel dependen dengan variabel independen tercermin melalui nilai R sebesar 0,961 yang tergolong sangat kuat. Penafsiran tersebut merujuk pada letak koefisien korelasi yang berada pada rentang 0,800 hingga 1,000, sehingga derajat hubungan diklasifikasikan pada kategori sangat tinggi.
2. Proporsi sumbangan variabel independen dalam menjelaskan keragaman variabel dependen tergambarkan oleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,924. Angka tersebut menunjukkan bahwa 92,4% variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 7,6% dipengaruhi oleh unsur lain di luar model penelitian.
3. Besaran proporsi perubahan pada variabel dependen setelah dikoreksi berdasarkan jumlah variabel independen ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,921. Nilai tersebut menegaskan bahwa sebesar 92,1% fluktuasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yang diterapkan dalam model, sedangkan sebesar 7,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model studi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh yang bersifat positif sekaligus signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti berasal dari motivasi kerja. Nilai koefisien regresi sebesar 0,890 mempertegas bahwa motivasi kerja menjadi

variabel dengan dominasi pengaruh tertinggi dalam peningkatan kinerja karyawan. Kenaikan tingkat motivasi yang dimiliki karyawan berkonsekuensi pada meningkatnya kinerja yang dihasilkan, sebagaimana tergambar dari temuan tersebut.

Dari hasil deskriptif diperoleh bahwa indikator motivasi dengan nilai paling tinggi berhubungan dengan kecukupan gaji dalam pemenuhan kebutuhan hidup karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar masih menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan motivasi kerja. Hasil tersebut mendukung Teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang menjelaskan bahwa individu akan terdorong untuk bekerja lebih baik ketika kebutuhan keamanan, aktualisasi diri, sosial, fisiologis, dan penghargaan dapat terpenuhi.

Kesesuaian hasil penelitian ini terlihat pada studi yang dilakukan oleh Yeti Kuswati (2020), Tifani et al. (2023), Asep (2025), serta Ewaldus et al. (2025), Pengaruh yang bersifat menguntungkan terhadap kinerja karyawan ditemukan berasal dari motivasi kerja berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan. Hubungan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja di berbagai organisasi cenderung dipicu oleh dorongan internal individu dalam meraih capaian serta memenuhi kebutuhan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Besaran koefisien regresi 0,675 adanya pengaruh yang dihasilkan bersifat baik dan signifikan yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kualitas lingkungan kerja berimplikasi langsung pada optimalisasi kemampuan karyawan dalam menunaikan tugas serta tanggung jawab yang dibebankan.

Penilaian tertinggi diperoleh pada indikator dukungan dan arahan yang diberikan atasan kepada karyawan. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa lingkungan kerja nonfisik memberikan kontribusi dominan dalam menciptakan kenyamanan kerja sekaligus meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Dukungan pimpinan yang optimal mendorong pemahaman tugas yang lebih baik, memperlancar koordinasi, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Dipengaruhi oleh kondisi yang melingkupi pelaksanaan tugas serta tingkat produktivitas tenaga kerja, sebagaimana dijelaskan dalam teori Siagian, temuan penelitian ini menunjukkan arah yang selaras. Konsistensi hasil juga terlihat pada studi Teddy (2020) serta Joni et al. (2022) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Keterpaduan hasil tersebut memperlihatkan bahwa aspek kenyamanan dalam bekerja, relasi kerja yang harmonis, serta adanya

dukungan organisasi merupakan faktor dominan yang menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dinyatakan melalui uji simultan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara bersama oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan arah hubungan yang bersifat positif serta memiliki tingkat signifikansi yang tinggi. Perolehan nilai F-hitung sebesar 338,560 disertai koefisien determinasi 92,4% mengindikasikan kontribusi kedua variabel tersebut mampu menjelaskan dominasi variasi kinerja karyawan pada Bank Kalsel Kantor Cabang Utama Banjarmasin.

Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh faktor internal berupa motivasi kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal berupa lingkungan kerja. Karyawan yang mempunyai tingkat motivasi tinggi serta memperoleh dukungan dari lingkungan kerja kondusif umumnya lebih mampu menghasilkan kinerja yang akurat, efisien, dan selaras dengan target organisasi.

Penguatan terhadap pandangan Robbins dan Judge ditunjukkan oleh hasil penelitian ini, yang menegaskan bahwa kinerja terbentuk melalui perpaduan faktor internal serta eksternal. Peran sebagai penggerak perilaku kerja ditempati oleh motivasi kerja, sementara fungsi penunjang yang memungkinkan optimalisasi potensi karyawan dijalankan oleh lingkungan kerja. Kesesuaian temuan ini juga tercermin pada penelitian Haana et al. (2023), Rezki et al. (2023), Valentino (2025), dan Lailil et al. (2025), dapat diindikasikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara bersamaan oleh motivasi kerja serta lingkungan kerja.

Implikasi Penelitian

Studi berlandaskan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow serta teori lingkungan kerja Siagian, yang memperoleh penguatan melalui hasil kajian ini. Penekanan utama diarahkan pada keterpenuhan kebutuhan individu yang berjalan seiring dengan terciptanya kondisi kerja yang suportif, sebagai faktor penentu dalam peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian, dominasi pengaruh berada pada tingkat yang lebih kuat pada motivasi kerja dibandingkan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Kalsel KCU Banjarmasin. Secara praktis, manajemen Bank Kalsel perlu mempertahankan program peningkatan motivasi melalui sistem penghargaan, pengembangan karier, dan kompensasi yang adil. Peningkatan kualitas kinerja karyawan secara berkesinambungan menuntut perhatian pada kualitas lingkungan kerja, terutama pada dimensi nonfisik yang mencakup dukungan pimpinan, pola komunikasi, serta kolaborasi antartim yang harmonis dan terarah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Motivasi kerja tercatat memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Bank Kalsel Kantor Cabang Utama Banjarmasin. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketika tingkat Motivasi kerja mengalami peningkatan, capaian kinerja yang dihasilkan juga ikut mengalami kenaikan. Kontribusi yang bersifat positif sekaligus signifikan terhadap kinerja karyawan diberikan oleh lingkungan kerja, yang mengindikasikan bahwa suasana kerja yang nyaman, aman, serta kondusif mampu mengarahkan pegawai pada hasil kerja yang lebih optimal. Secara simultan, keterkaitan Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memperlihatkan pengaruh yang positif serta signifikan. Dengan demikian, kinerja karyawan pada Pembentukan kinerja pada Bank Kalsel Kantor Cabang Utama Banjarmasin dipengaruhi oleh perpaduan unsur internal yang berasal dari Motivasi kerja serta unsur eksternal yang bersumber dari Lingkungan pada lingkup kerja, sebagaimana diperoleh dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis.

Saran

Secara praktis, Bank Kalsel Kantor Cabang Utama Banjarmasin disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui penyediaan fasilitas kesejahteraan yang lebih optimal, pengembangan karier yang jelas, serta peningkatan rasa aman terhadap keberlanjutan pekerjaan. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan efektivitas komunikasi antara atasan dan bawahan maupun antarpegawai melalui koordinasi yang lebih intensif dan penyampaian informasi yang terbuka agar tercipta lingkungan kerja yang semakin kondusif. Upaya peningkatan kemandirian dan disiplin kerja karyawan juga perlu dilakukan melalui pembinaan, evaluasi kinerja secara berkala, dan program pelatihan yang berkelanjutan.

Teori kebutuhan Maslow, teori lingkungan kerja Siagian, serta pandangan Robbins dan Judge mengenai urgensi faktor internal dan eksternal dalam peningkatan kinerja karyawan, memperoleh penguatan melalui penelitian ini secara keilmuan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, kompensasi, atau stres kerja. Pada cabang perbankan lain maupun sektor organisasi yang berbeda, objek penelitian dapat diperluas sehingga dihasilkan luaran yang lebih menyeluruh serta memiliki daya generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Algifari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi (Edisi ke-3). Yogyakarta: BPFE.

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang: Sahit Raharjo.*
- Hadari Nawawi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif. *Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.*
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Bumi Aksara.*
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Bumi Aksara.*
- Herzberg, F. (1959). The Motivation to Work. *New York: John Wiley & Sons.*
- Kalimantan Post. (2023). *Bank Kalsel Implementasikan Konsep Kantor Smart Hybrid Branch di Kantor Cabang Utama Banjarmasin.*
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Bandung: PT Remaja Rosdakarya.*
- Mangkunegara, A. P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *PT. Remaja Rosdakarya.*
- Maslow H. (1994). Motivasi Dan Kepribadian (Teori Motivasi Dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia). *Jakarta: PT PBP.*
- McClelland, D. C. (1987). Human Motivation. *Cambridge University Press.*
- Metro Kalimantan. (2025). *Mulai 28 April 2025, Operasional Bank Kalsel Duta Mall Dipindah ke Kantor Cabang Utama Banjarmasin. .*
- Robbins, S. P. , & J. T. A. (2015). Perilaku Organisasi. *Jakarta: Salemba Empat.*
- Robbins, S. P. , & J. T. A. (2017). Organizational Behavior (18th ed.). *New York: Pearson Education.*
- Robbins, S. P. , T. A. J. (2018). Organizational Behavior. *USA: Pearson International Edition.*
- Siagian, S. , & K. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: PT Bumi Aksara.*
- V. Wiratna Sujarweni. (2015). SPSS untuk Penelitian. *Yogyakarta: Pustaka Baru Press.*